

Arica, veintitrés de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, don René Morales Fernández, abogado, por la parte demandante, Valentín Sánchez Espinoza, en causa RIT O-301-2019, RUC N° 1940210095-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, sobre procedimiento de aplicación general, caratulada “SÁNCHEZ CON TERMINAL PUERTO DE ARICA S.A.”, interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha cuatro de noviembre del año en curso, por la cual se rechazó la demanda interpuesta por su parte.

En la vista de la causa enalzada, se desistió expresamente de todas las causales impetradas, a excepción de la del artículo 477 del Código del Trabajo.

Sostiene el recurrente que la empresa demandada sancionó a su representada, con anterioridad al despido, por los mismos hechos que fueron invocados en la carta de despido “mediante senda (sic) cartas de amonestación”, justificando el despido en conductas que, a juicio del empleador, implicaban "Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”.

Recalca que el empleador en su carta de despido invoca como causales justificativas del despido las mismas conductas llevadas a cabo por su representada en el día 19 de junio de 2019 del presente año y menciona otras conductas anteriores, todas que fueron sancionadas por el empleador mediante su respectiva carta de amonestación.

Indica que el empleador sancionó a su representada por cada uno de los hechos invocados en su respectiva carta de amonestación y, luego, acumulando todas aquellas conductas procede a sancionar por segunda vez a su representada por los mismos hechos, materializando el despido o desvinculación laboral.

Sostiene que ello implica una vulneración flagrante y grave al principio "non bis in ídem", esto es, la imposibilidad de sancionar dos veces a una persona por un mismo hecho, principio que señala, se encuentra consagrado en diversas normas legales vigentes en nuestra legislación actual, principalmente a nivel Constitucional, como por ejemplo el N° 7 del artículo 14 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, Tratado Internacional ratificado por Chile y promulgado mediante Decreto Supremo del Ministerio de RR.EE. N° 778 de 1978; el N° 4 del artículo 8 de la Convención Americana sobre DD.HH. O más conocido como "Pacto de San José de Costa Rica", Tratado Internacional también ratificado por Chile y promulgado mediante Decreto Supremo del Ministerio de RR.EE. N° 873 de 1.991, ambos Tratados con fuerza legal y Constitucional conforme con lo



establecido en el artículo 5 de la Carta Fundamental; artículo 75 del Código Penal, etc., normas principalmente aplicables en materia penal, pero que de todas formas tienen aplicación en la materia que se alega en este acto.

Que, posteriormente, se refiere a la institución denominada “el perdón de la causal, también denominada “condonación de la falta”, manifestando que si el empleador nada hace para sancionar la falta o conducta perpetrada por el trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume la voluntad de perdonarla. Lo que también ocurre si aplicó una sanción de menor entidad, caso en que se entremezclaría con el principio “non bis in idem”.

Así las cosas, afirma que queda en evidencia que la sentencia ha vulnerado la garantía que dice relación con el debido proceso, garantía que se relaciona directamente con el principio "non bis in idem", ello debido a que, de tener en consideración dicha garantía, S.S. no habría rechazado la demanda.

Posteriormente indica que “la sentencia se dictó con infracción de ley que influyo sustancialmente en lo dispositivo del fallo, agregando que “todas y cada una de las situaciones descritas como lesivas de derechos ocurridas durante la tramitación del pleito, tiene su causa u origen en la inobservancia a la ley, y por tal razón resulta la lesión a derechos consagrado en la constitución y las leyes, entendemos que las infracciones a la ley que se da en lo siguiente:”, no concluyendo la oración.

SEGUNDO: Que, corresponde tener presente que el sentenciador, en el considerando decimo tercero, concluyó que “el día 19 de junio de 2019, el demandante fue asignado por la demandada para operar una de las grúas de la empresa a fin de proceder a la descarga de contenedores desde el Barco Minstrel, atracado en el muelle del Puerto de Arica. Asimismo, está probado que aproximadamente a las 09:30 hrs., el actor dio inicio a la faenas, sin contar con la autorización y asistencia del portalonero, esto es, del trabajador llamado a darle las indicaciones e instrucciones para la descarga. También se ha acreditado que en circunstancias que trabajadores portuarios abordaban el barco para liberar los contenedores y proceder a su descarga, el actor desatendió la orden del portalonero de detener la faena y siguió con el enganche, izamiento y traslado de los contenedores por sobre esos trabajadores, a varios metros de altura exponiéndoles al riesgo de carga suspendida; y también lo hizo cuando los movilizadores ya se encontraban en la cubierta, desatendiendo la orden del capataz a cargo del grupo de trabajadores.



Por último, se ha probado que el demandante sólo detuvo su actuar luego que recibió la orden del Jefe de Nave.

Agregó en el considerando decimocuarto “que, existe plena convicción en este Tribunal que las acciones del trabajador demandante, ya descritas y acreditadas conforme se expresa en los motivos precedentes, constituye una conducta imprudente y temeraria en extremo, que afectó seria y gravemente la seguridad e integridad de los trabajadores, ya que utilizando la grúa que operaba, enganchó, izó a varios metros de altura, y trasladó contenedores de gran tamaño y peso, desde la cubierta del barco hacia el muelle, mientras los movilizadores subían al barco a desengancharlos (destrinca), y también cuando éstos permanecían en el lugar, desplazando los contenedores por sobre las áreas de trabajo, afectando, además, el funcionamiento de la empresa.

En este orden de ideas, el actor decidió iniciar la faena de descarga de contenedores de forma autónoma e independiente, sin contar con las instrucciones de quien debía asistirlo, el portalonero, las mismas necesarias y obligatorias para el buen desarrollo de la descarga, y asimismo desobedeció las órdenes e indicaciones de éste y también del capataz responsable del grupo de trabajadores llamados a liberar (destrincar) la carga, los movilizadores, y por sí y ante sí asumió el riesgo de la maniobra, elevando y moviendo los contenedores por los lugares de trabajo de los movilizadores, exponiéndolos al evento de un accidente por la caída de la carga o una mala maniobra en la operación de la grúa, con graves consecuencias para la salud y vida de ellos, y de daños a los bienes de la empresa.

Esas circunstancias son las que configuran la causal de despido, la que por tanto se encuentra fehacientemente acreditada”, expresa el fallo.

Asimismo, el juez a quo, respecto de la institución del perdón de la causal invocada por el recurrente, en el considerando decimosexto estableció que: “Del análisis de los documentos se constata, en primer lugar, que si bien ambos dicen relación al incidente del 19 de junio último, existen diferencias sustanciales en su contenido, ya que en la primera carta la empleadora representa al trabajador la desobediencia a las órdenes impartidas por los encargados de la faena y el incumplimiento a los procedimientos de trabajo; y en cambio en la segunda comunicación, el reproche consiste en la conducta desplegada por el actor en la descarga que puso en riesgo la integridad de los trabajadores al mantener suspendida la carga sobre éstos. Esto último explica la causal de despido invocada, la del N° 5 del artículo 160, y no la del N° 7 del mismo artículo del Código del Trabajo, a la que se hizo referencia en la carta de amonestación.



En segundo lugar, el despido se decidió luego de la investigación interna realizada en la empresa, respaldada por la decisión del Comité Paritario (documentos del N° 10 y 13 del motivo 3°), donde se estableció que no se trató de un simple incumplimiento de los procedimientos de descarga o no acatar las órdenes de los encargados de la faena, sino que la conducta del trabajador conformó actos de imprudencia temeraria que afectaron la seguridad de los trabajadores que implicaron la real posibilidad de aplastamiento de aquellos que laboraban en la faena. En este orden de ideas, el demandante confiesa que sabía que por cada incidente se abre una investigación, y agrega que en este caso prestó su declaración.

Entonces, la carta de amonestación en caso alguno constituyó el punto final del incidente ocurrido el día 19 de junio último en el Puerto, donde se le representó su desobediencia e incumplimientos, ya que atendida la gravedad de la situación, ésta implicó un ámbito más allá de aquello, y por eso se inició una investigación la que determinó la existencia de las acciones irresponsables y temerarias del actor y el consecuente despido. En este sentido, el testigo don Luis Rubén Barraza Meza (motivo 6°), Presidente del Comité Paritario de la empresa, en representación de los trabajadores, señala que el Comité tomó conocimiento del incidente del día 19 de junio pasado relacionado con el demandante, iniciándose una investigación, y agrega que los trabajadores de la empresa pidieron que el demandante no volviera ya que antes había hecho lo mismo, y agrega que escuchó los relatos de las personas que estuvieron en el lugar, y que el capataz dijo que el contenedor pasó por sobre los trabajadores.

Por último, y tal como se expresa en la carta de despido, el demandante mantuvo en su historial de trabajo conductas de grave descuido, de severa imprudencia que han puesto en peligro la integridad de los demás trabajadores y del lugar de trabajo, y de lo que dan cuenta las comunicaciones respectivas (documentos del N° 15 del motivo 3°); así en una de ellas se le reprende por haberse presentado a trabajar trasnochado, hecho que reconoció, lo que significó poner en riesgo a la grúa, nave, carga y sobre todo a los trabajadores; en otra carta, se le reprende ya que mientras operaba una de las grúas, descargando contenedores, golpeó el tubo de escape y la defensa de la cabina del camión de carga, y que luego de la investigación se concluyó que se trató de un accidente de alto potencial, además de la falta de responsabilidad del trabajador en el desempeño de sus labores e incumplimientos de los procedimientos de la faena; y en una tercera carta se le sanciona por su falta de rigurosidad e incumplimiento de sus funciones y procedimientos como operador de equipos móviles, por cuanto al descargar un contenedor lo enganchó a otro el que cayó al costado de la nave, y



se expresa que luego de la investigación se concluyó que la causa principal de ello se debe a la ausencia de cuidado, precaución, aplicación y diligencia en las funciones del trabajador”.

En consecuencia, no se aprecia por dónde pudiese haber existido un “perdón de la causal” por parte de la demandada.

TERCERO: Que por lo demás, las argumentaciones del recurrente relativas a la causal invocada importan mutar las conclusiones fácticas tenidas por acreditadas en el fallo impugnado, lo que no está permitido por esta vía por tratarse de un recurso de derecho estricto.

CUARTO: Que de igual forma, el principio non bis in ídem, propio de materia penal, no tiene aplicación en la especie, ni desde un punto de vista fáctico ni jurídico, no existiendo ninguna violación sustancial a derechos o garantías fundamentales en la sentencia. El fallo del tribunal del fondo se hizo cargo de toda la prueba rendida y la valoró conforme a Derecho, llegando a una conclusión que obviamente no simpatizó a la demandante, pero no por ello se configura la causal de nulidad que se reclama.

Es más, como se expuso en la parte final del considerando primero de este fallo, en el recurso también se menciona la segunda parte del artículo 477 como causal de nulidad, esto es, cuando la sentencia se hubiera dictado con infracción de Ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, sin embargo, esta causal no se desarrolló en el recurso. Y peor aún, se indica en éste que las situaciones lesivas ocurrieron durante la tramitación del pleito, sin especificar cómo ni cuándo, lo que en cualquier caso, también es impropio de la causal que invoca.

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas, y lo dispuesto en los artículos 474 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por don René Morales Fernández, abogado, por la demandante Valentín Sánchez Espinoza, en contra de la sentencia pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, de cuatro de noviembre de del año en curso, la que, consecuentemente, se declara que no es nula.

Redacción del Ministro, señor José Delgado Ahumada.

No firma el Ministro, señor José Delgado Ahumada, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por encontrarse haciendo uso de permiso conforme al artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese, notifíquese y comuníquese por la vía correspondiente.

Rol N° 191-2019 Laboral-Cobranza.





HEKWNIXCSM

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministra Maria Veronica Quiroz F. y Abogado Integrante Ricardo Fernando Oñate V. Arica, veintitrés de diciembre de dos mil diecinueve.

En Arica, a veintitrés de diciembre de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>